

# ARBEJDSPLADSEN EFTER COVID-19

BEDRE, SUNDERE, SIKRERE,  
MERE BÆREDYGTIG & SJOVERE

SIGNAL 



# Hjemmearbejde er kommet for at blive

Men hvad har vi lært af at  
arbejde hjemmefra?

# Friske COVID-data fra hjemmearbejdspladsen - **muligheder**

**Vidste du**, at mens medarbejdere foretrak at arbejde hjemmefra **0,6-1,2 dage om ugen** før COVID-19, foretrækker medarbejdere i dag at arbejde hjemmefra mellem **1,8-2,7** dage ugentligt?

**Vidste du**, at ca. **75%** af medarbejdere **betragter hjemmearbejde som en positiv oplevelse** - og ca. **60%** udtrykker, at de i dag ville vælge at arbejde hjemmefra oftere, hvis de fik muligheden?

**Vidste du**, at ca. **45%** af de medarbejdere, der har en positiv indstilling til at arbejde hjemmefra, nævner fleksibilitet som en fordel? Og at ca. **40%** nævner muligheden for at tilbringe mere tid sammen med deres familie?

**Vidste du**, at **86%** af den globale arbejdsstyrke ønsker at bevare muligheden for at arbejde hjemmefra, i fremtiden?

# Friske COVID-data fra hjemmearbejdspladsen - **udfordringer**

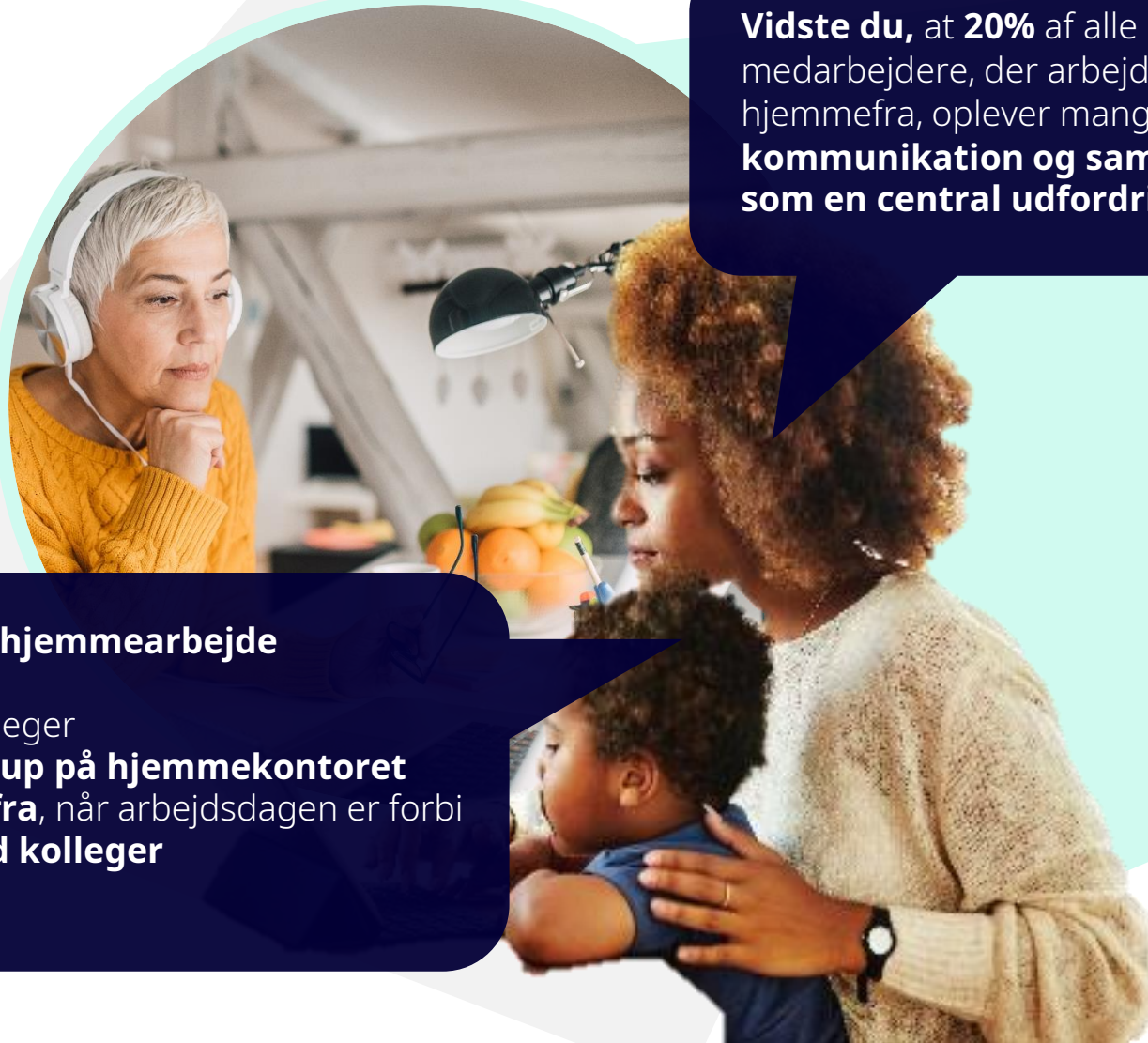
**Vidste du**, at **75%** af medarbejdere oplever en mangel på **social interaktion**, når de er væk fra kontoret i en længere periode?

**Vidste du**, at **20%** af alle medarbejdere, der arbejder hjemmefra, oplever manglende **kommunikation og samarbejde** som en central udfordring?

**Vidste du**, at **30%** af medarbejderne **føler sig mere stressede**, når de har en hel uge med virtuelle møder?

## De 5 største udfordringer ved hjemmearbejde

1. **Manglende samvær** med kolleger
2. **Manglende ergonomisk set-up på hjemmekontoret**
3. **Udfordringer med at koble fra**, når arbejdsdagen er forbi
4. **Manglende samarbejde med kolleger**
5. For få **pauser**



# Den "nye normale" værktøjskasse



## KONTORMARKEDET

**Virksomheder vil optage mindre plads.** Medarbejdere vil rejse mindre og arbejde mere på distancen.

**Kontoraktiviteten vil blive omfordelt i -og imellem byer og hubs.** Dette vil skabe bedre adgang til forskellige arbejdsfaciliteter, og reducere rejsetiden til og fra arbejde.

**Store, globale organisationer åbner satellitkontorer i forstæderne,** og hoteller og cafeer omdanner overskydende m<sup>2</sup> til arbejdsrum, der kan reserveres på time- eller dagsbasis.

**Lejemål bliver kortere og mere fleksible.** Virksomheder vil i højere grad fokusere på at blive mere omstillingsparate, og bedre rustet til at håndtere fremtidige pandemier. Der vil opstå et nyt fokus på at "vaccinere" bygninger mod fremtidige pandemier.

**RE får social relevans, med et øget fokus på brugeroplevelsen** - og ikke kun forvaltning af kvadratmeter og faciliteter. Arbejdsrum skal frem for alt opleves som stimulerende og understøttende.



## NYE HYBRIDE ARBEJDSFORMATER

**Fleksible og hybride arbejdsformater,** der imødekommer medarbejdernes individuelle behov og sikrer et produktivt og velbalanceret arbejdsliv. Disse vil bestå af:

**Kontoret:** kontorindretningen vil sandsynligvis blive gentænkt for at understøtte samarbejde og fysisk interaktion, innovation, kommunikation og sociale aktiviteter i forskellige formater.

**Hjemmearbejde:** Flexibilitet i hvornår og hvor arbejdet foregår, og adgang til digitale værktøjer, services og oplevelser der understøtter produktivitet, sammenhængskraft og samarbejde, når medarbejdere arbejder på distancen.

**Det tredje rum i lokalområdet:** "Møde-hubs" med adgang til de nyeste teknologiske værktøjer, tjenester og platforme der understøtter samarbejde, trivsel og produktivitet.

# Den "nye normale" værktøjskasse



## ØGET MEDARBEJDERFOKUS PÅ VIRKSOMHEDENS FORMÅL

Medarbejdere vil blive tiltrukket af organisationer med et klart defineret formål.

Organisationer, der tilbyder nye alternativer til "altid online"-kulturen, vil blive opfattet som attraktive arbejdspladser.

**Generation Z er den første generation, der prioriterer formål over løn** - det handler i højere grad om at arbejde i en virksomhed med et klart defineret formål, som medarbejderen skal spejle sig i.

### Karriereudvikling vil være mere flydende

Medarbejdere anser sig selv som selvstændige "brands", der sælger deres ydelser til arbejdsgivere. De vil ofte prioritere arbejdspladser med en flad organisationsstruktur, der er designet omkring projektarbejde.

**Virksomheder der fokuserer på kreativ systemtænkning, iværksættertankegang og kompleks opgaveløsning**, vil blive opfattet som foretrukne arbejdspladser, blandt medarbejdere.



## KULTUR & ADFÆRD

**Virksomhedskultur, brand og personlige værdier vil begynde at smelte sammen.**

**Tillid** bliver en nøglevaluta for både kunder og medarbejdere.

Levende og autentiske arbejds- og læringsmiljøer, **der tiltrækker medarbejdere som ønsker en bedre balance i deres liv**, og som stoler på, at en arbejdsgiver støtter dem i det.

Et konstant **ledelsesfokus på medarbejdernes sundhed** og trivsel er afgørende.

Ny adfærd der understøtter **samarbejde, kommunikation og innovation på distancen.**

Sikker og tillidsfuld adfærd på kontoret, der understøtter **samarbejde og innovation.**

# Den "nye normale" værktøjskasse

## LEDELSENS SUCCESKRITERIER ER STADIG DE SAMME

**Tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere og sikre, at de er produktive** – men løsningerne ændrer sig til et mere medarbejder-centreret udgangspunkt.

## TEKNOLOGI

**Alt, der kan automatiseres, vil blive det / større sammenhængskraft / øget hastighed og båndbredde / kunstig intelligens / robotter / kontaktløse arbejdspladser.**

**Teknologi & innovation inden for sundhed** vokser i forbindelse med livsstilsvalg.

IT-supporttjenester til strømlining af fjernarbejde, der leverer skræddersyede serviceoplevelser på - og uden for kontoret.

## BÆREDYGTIGHED

**Klimaforandringer accepteres nu som en realitet, der kræver øjeblikkelig handling**

Det bliver nu socialt uacceptabelt ikke at tage aktiv stilling til klimaudfordringerne.

Medarbejdere **søger mod virksomheder med et positiv omdømme**, og med innovative tilgange til at håndtere alt fra klimaudfordringer, fattigdom og bedre uddannelse.

Fokus på **både økonomisk, bygningsfysisk og social bæredygtighed** for at opnå langsigtet ROI.

## DATABESKYTTELSE & BEHANDLING AF SUNDHEDSDATA

**Indsamling af persondata vil stige. Digitale værktøjer til effektiv indsamling af sundhedsdata og datapolitikker**, der sikrer gensidig tillid og sikkerhed.

Gennemsigtig og hyppig kommunikation om hvordan, hvorfor og hvad det vil sige, at håndtere sundhedsdata.



# Den "nye normale" værktøjskasse



## UDDANNELSE, LÆRING & INNOVATION

**Forbered alle medarbejdere** på nye måder at arbejde på, efter COVID-19.

Nye formater der sikrer effektive F2F og virtuelle samarbejdsformer, med fokus på produktivitet.

**Opfordre til livslang læring** for at understøtte innovation.



## KURATEREDE SERVICEOplevelser

**Fra en "one-size-fits-all" diskurs, til et større fokus på individuelle serviceoplevelse.**

Servicemedarbejdere med handlefrihed og evner til at skabe fantastiske, individuelle serviceoplevelser.



## OMKOSTNINGER - STADIG ET FOKUS

En "intelligent" tilgang til omkostninger, hvor **investering i medarbejdere giver øjeblikkeligt afkast.**

Fokuser på det, der virkelig gør folk produktive.

Indsamling af data med medarbejderen i centrum, der dokumenterer ROI og måler succes på f.eks. produktivitet og brand.



## NYE LEDELSESOPGAVER

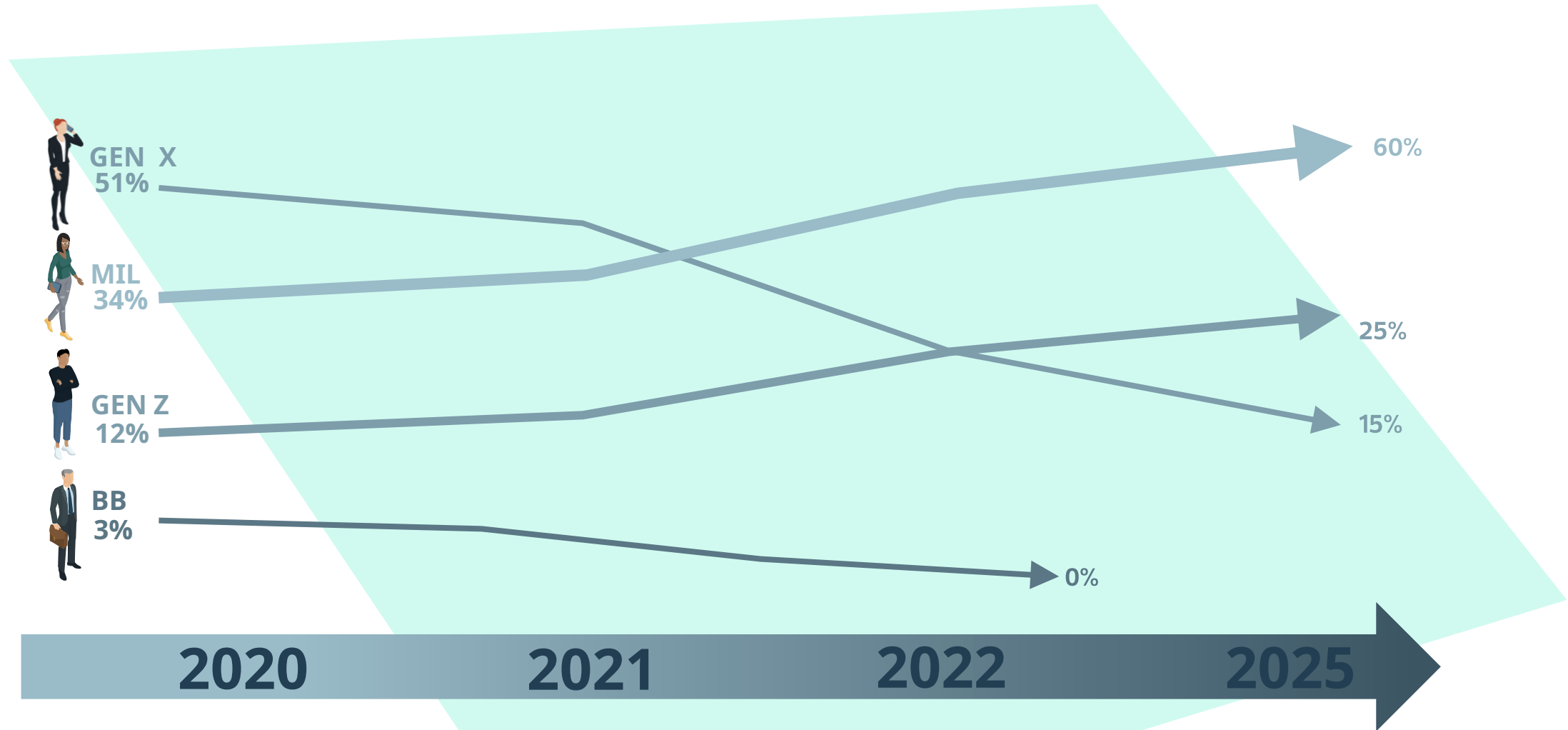
**En medarbejder-centreret tilgang til ledelse,** med fokus på virtuelt lederskab.

**Proaktiv og regelmæssig virtuel feedback,** der støtter medarbejderne og imødekommer deres individuelle behov.

**"Ansvarligt menneskeligt lederskab"**, der understøtter fællesskaber.



# Medarbejderdemografi ændrer sig over tid...



# Næste generations krav & ønsker til valg af arbejdssted



## FORMÅL

**60%** af millennials prioriterer at arbejde i organisationer, med et klart defineret formål



## LIVSLANG LÆRING

**67%** af millennials betragter gratis kurser og efteruddannelse, som de mest centrale forudsætninger for valget af deres fremtidige arbejdsplads



## BÆREDYGTIGHED

**46%** af millennials anser en bæredygtig CSR-strategi som den vigtigste forudsætning for, om de føler sig stolte af deres arbejdsplads



## ARBEJDSPLADSDESIGN

**50%** af millennials betragter det rette udvalg af supportfaciliteter og services på arbejdspladsen, som et afgørende kriterie for om de vil føle sig stolte af at arbejde i en virksomhed



## TEKNOLOGI

**83 procent** af millennials betragter teknologi, der understøtter individuelle behov i arbejdsdagen, som et af de tre vigtigste aspekter af deres kommende arbejdsplads

## Attraktive arbejdspladser



## INNOVATION

**76%** af millennials betragter et innovativt arbejdsmiljø, som et vigtigt aspekt af deres fremtidige arbejdsplads



## KURATEREDE SERVICEOplevelser

**77%** af millennials foretrækker at bruge penge på en oplevelse, fremfor et produkt

# MILLENNIALS

I år 2025 udgøres ca. **75% af den globale arbejdsstyrke af "millennials"** (personer der er født mellem 1980 og 2000)

# CONNECTED

I år 2030 vil der være mere end **7,5 milliarder globale internetbrugere**, hvilket er en stigning på 70% i forhold til i dag (4,4 milliarder brugere)

# URBAN

FN forudser, at **68% af verdens befolkning vil bo** i byområder i år 2050

# MOBILE

I dag er der 2,6 milliarder smartphonebrugere over hele verden, og **i år 2022 vil 43% af den globale arbejdsstyrke være mobil**

**Måske er den største forandring ikke ny  
teknologi, men forandringer i de krav  
MENNESKER HAR TIL DERES ARBEJDSLIV**

**Det kan ændre den måde,  
organisationer opererer på**

# Det handler om mere end bord & stol – men viden om hvad der gør mennesker produktive? Kan give kæmpe afkast!!

## Livslang læring

Kan føre til **44% lavere medarbejderfravær** og **16% stigning i produktivitet**



## Fysisk trivsel

Firmabetalte og individuelle træningsprogrammer, kan **reducere sygefravær med op til 56%**



## Psykisk trivsel

Trivselsprogrammer -og initiativer til at fremme mental sundhed, betaler sig selv tilbage **op til 9 gange**



## Socialt samvær

Når medarbejdere har en "bedste ven" på arbejdet forøges deres engagement, hvilket kan føre til en **12% stigning i rentabilitet**



## Medarbejdercentreret design

Medarbejder-centreret arbejdspladsdesign kan føre til en **årlig forøgelse i virksomhedens overskud, på 3% pr. medarbejder**



## CSR & formål

**84% af millennials** ville forlade deres nuværende job for en virksomhed, med et positivt omdømme



## Ernæring

Fokus på kost kan **reducere fravær** og forbedre sundheden og livskvaliteten blandt medarbejdere



## Bæredygtigt design

kan føre til **58% mindre fravær og 27% lavere udskiftning af medarbejdere**



## Fleksible miljøer

Medarbejdere, der arbejder i miljøer med høj fleksibilitet, har **dobbelt** så stor sandsynlighed for at bemærke en positiv indvirkning på **trivsel og produktivitet**



## Onboarding

Virksomheder med gode onboarding-programmer, kan opnå en **2,5 gange højere omsætning, og en 1,9 gange højere profitmargin**



# TRENDS KONVERGERER



# Dit arbejde, dit valg

Markedspladsen for:  
Samarbejde  
Innovation  
Kommunikation  
Sociale aktiviteter



kontoret



Hjemmearbejdet

Reducere pendling  
Øget fleksibilitet  
Bedre balance mellem arbejde  
og familieliv  
Understøtter fokuseret arbejde

Det "tredje sted" i dit  
lokalområde;  
Møde-hubs med adgang til  
de nyeste teknologiske  
værktøjer og  
sociale fællesskaber



Hub i dit nærområde

# Pointen med kontoret - markedspladsen for samarbejde, innovation, kommunikation og sociale arrangementer i forskellige formater



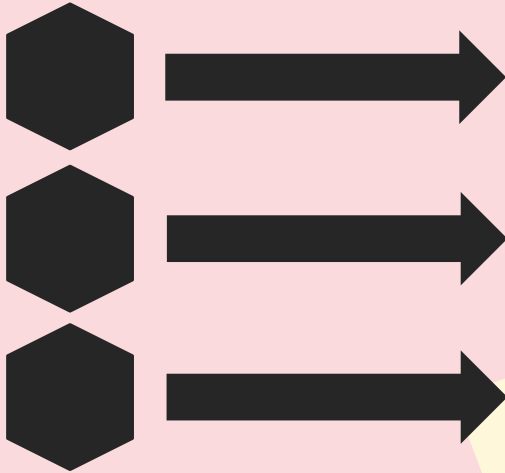
## **Den aktivitetsbaserede arbejdsplads - deles i små hjemmezoner**

Fællesejede arbejdsområder med adgang til en række faciliteter med fokus på både fokuseret arbejde og samspil

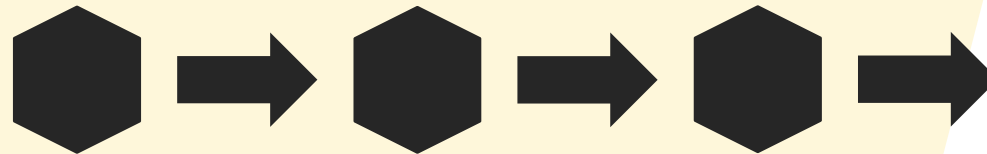


# Kontoret – stedet vi samarbejder... På mangfoldige måder

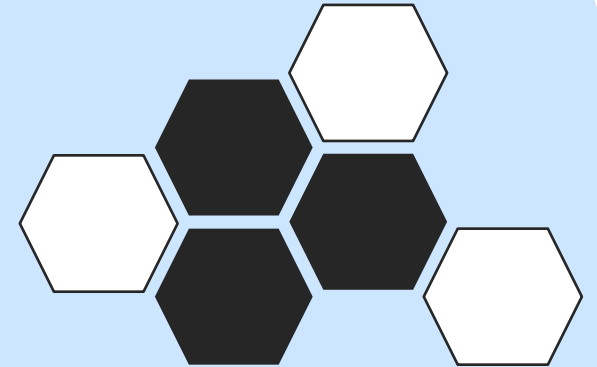
aggregeret samarbejde



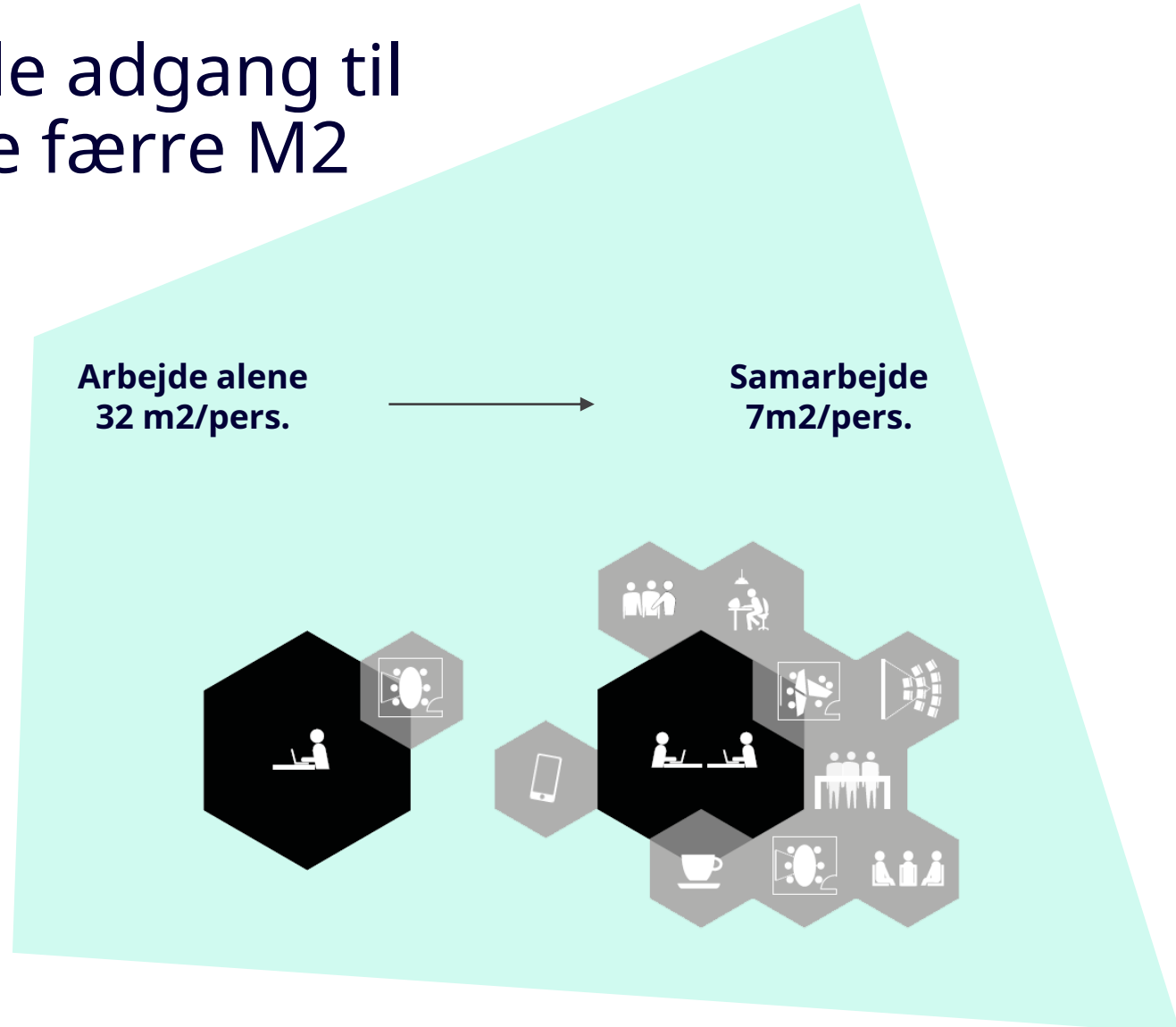
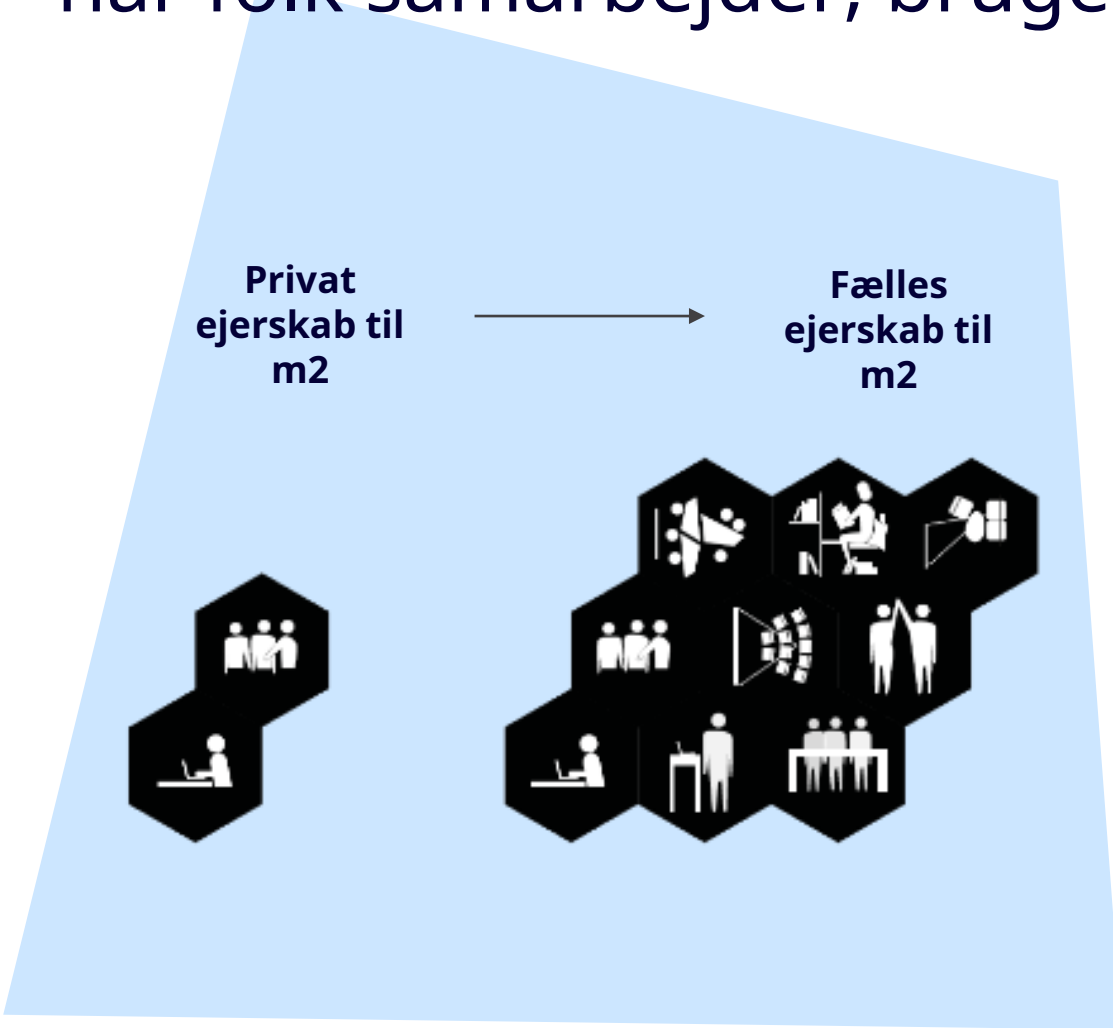
sekventielt samarbejde



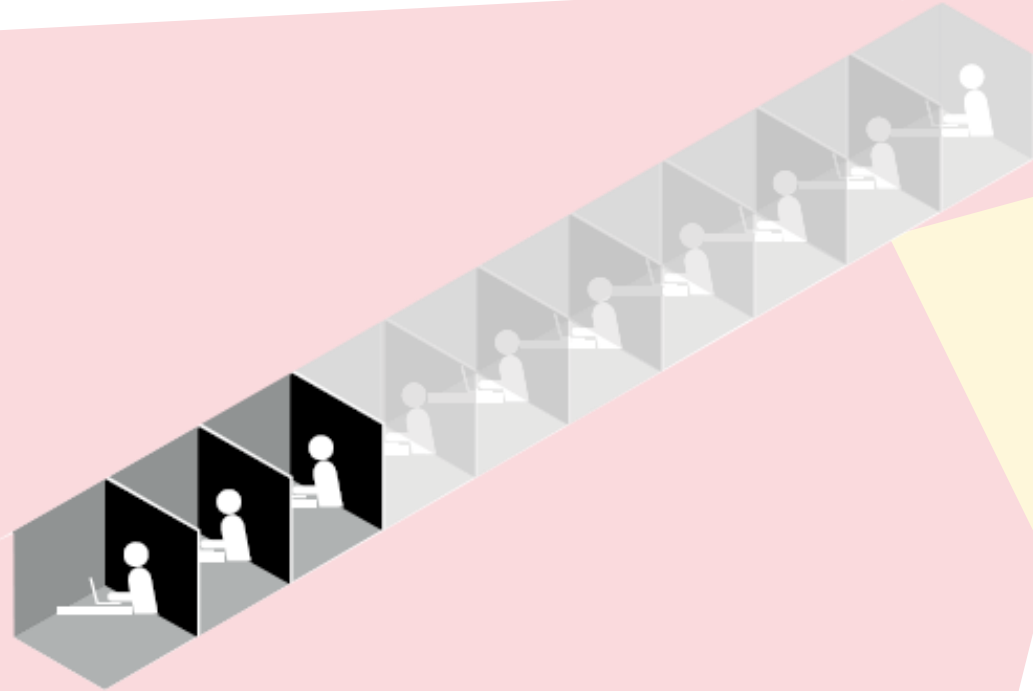
gensidigt samarbejde



Jo mere vi deler, jo mere får vi alle adgang til  
- når folk samarbejder, bruger de færre M2



# Videndeling, nærhed og sociale relationer

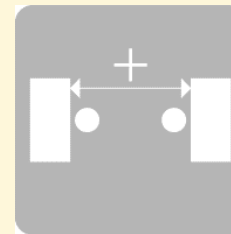


**26%** af medarbejdere med eget kontor har ingen F2F kontakt med andre kolleger

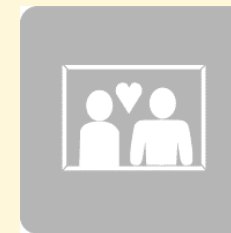
I gennemsnit tilbringes **30-55%** af tiden på arbejdsstationen



Vi deler primært oplysninger med de personer, vi har de bedste sociale relationer til

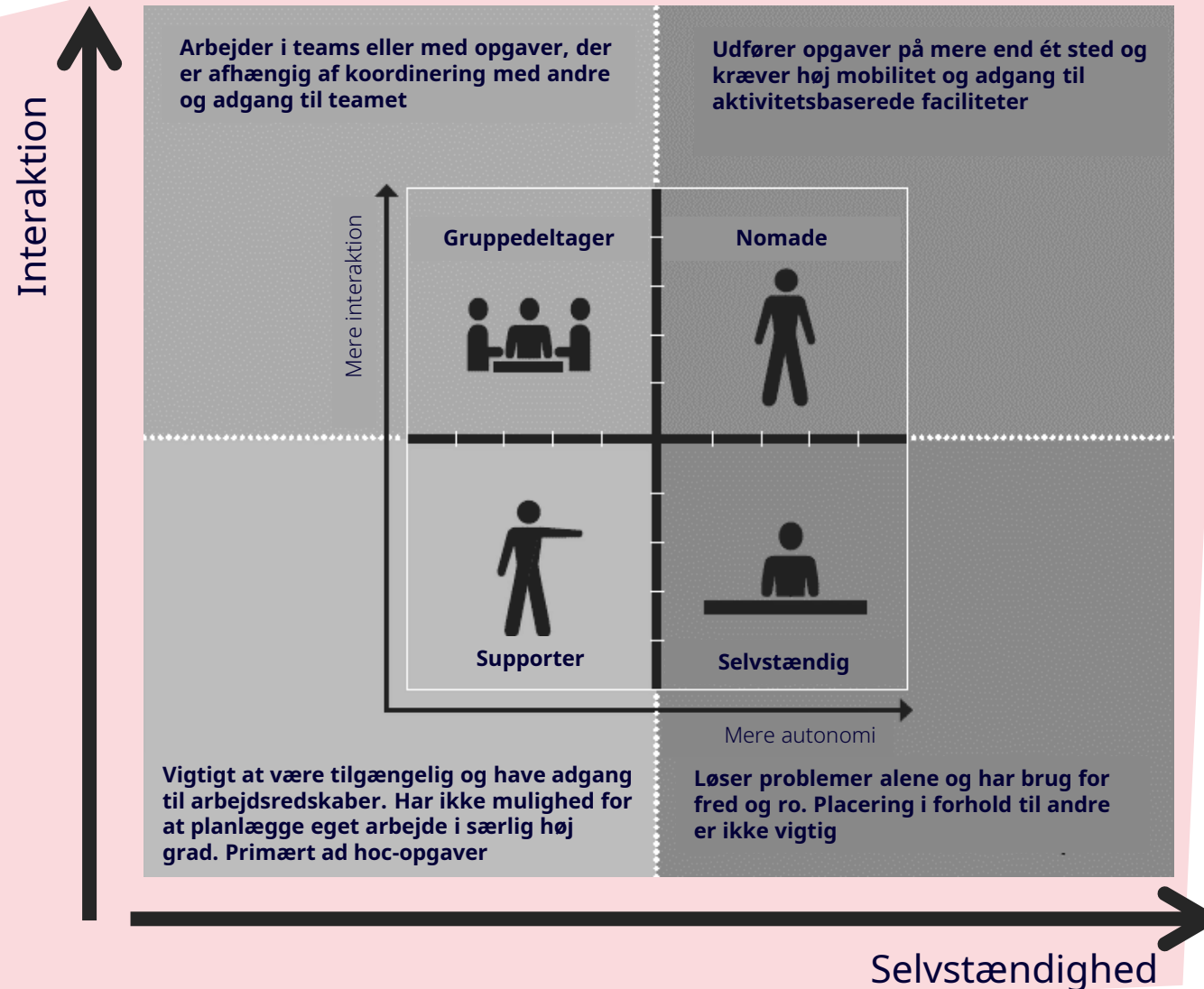


Med afstande på over 50 meter falder vidensdelingen drastisk



Jo mere tid vi tilbringer tæt på hinanden i vores hverdag, jo mere sympati har vi for hinanden

# Vi er alle forskellige, med forskellige behov over dagen



OG vi er alle **en kombination** af alle fire typer

# Arketyper der afdækker mere end vores arbejdsprocesser, men hvem vi er?

"Jeg får **energi fra andre mennesker, og jeg kan godt lide at samarbejde.** Jeg er motiveret af forandring og foretrækker at **sætte retningen,** når jeg håndterer nye opgaver."



forandrings parat  
samarbejder  
livlig

**Samarbejdende**

"Jeg **foretrækker at arbejde individuelt** og mener, at det tilfører mest værdi til mit arbejde. Jeg kan arbejde alene flere dage om ugen uden at kede mig, og jeg mener generelt, at **pludselige forandringer er uproduktive.**"



forandrings tøvende  
arbejder alene  
eftertænk-som

**Selvstændig**

"Jeg byder **forandring velkommen** og foretrækker selv at definere retningen. Jeg får energi fra andre, men jeg foretrækker at arbejde alene på mine egne opgaver, og have tid til at **fokuserer på at udvikle egne strategier.**"



forandrings parat  
arbejder alene & samarbejder  
leder


**Organisator**



agil  
arbejder alene  
nørdet

**Udforsker**

"Jeg synes, at individuelt arbejde **Skaber mest værdi for mig.** Når jeg håndterer nye opgaver og udfordringer, er jeg **motiveret og klar til at gå i gang.**"



forandrings tøvende  
samarbejder  
hjælpsom

**Teamspiller**

"Jeg får **energi fra andre Mennesker,** men når jeg får nye opgaver eller udfordringer, **søger jeg flere oplysninger og planlægger omhyggeligt de næste skridt.** I mit daglige arbejde kan jeg arbejde både individuelt og samarbejde med andre."



Forandrings parat  
samarbejde  
supporter

**Anker**

"Jeg foretrækker at **samarbejde,** men når jeg arbejder med mange mennesker, har jeg brug for at komme lidt væk. Når det drejer sig om forandring, **foretrækker jeg at bidrage, snarere end at definere retningen.**"

# Balancerede løsninger for hjemmearbejde



## Forstå medarbejdernes behov

For **fantastiske, individuelle, fleksible arbejdsoplevelser**



## Virtuel socialisering og sjove arrangementer

For **at fastholde engagement, pleje fællesskab og styrke følelsen af tilhørsforhold**



## Sunde vaner i forbindelse med fjernarbejde

Når det er tid til at afbryde forbindelsen og skifte rammer. **Sunde hjemmearbejdsvaner reducerer sygefravær, forbedrer sundheden og øger produktiviteten**



## Et ergonomisk Home@work setup

Tilpasset medarbejdernes **individuelle behov for produktivitet og velvære**

# Fantastiske, kuraterede serviceoplevelser som limen, der kickstarter kulturen



# En ny diskurs for serviceoplevelser

**En kurateret serviceoplevelse** skal være fleksibel og strække sig ud over det traditionelle kontor, ind i folks hjem - og til andre arbejdssteder, uden for kontoret

**Personer der handler proaktivt for dig!**

**Jeg er her altid**  
alle kommer til mig, fordi mine kompetencer spænder bredt og jeg har en **unik indsigt i det lokale forretningsområde**

**Jeg skaber**  
unikke og **mindeværdige øjeblikke**, der bringer mennesker sammen



**Jeg forstår**  
virksomheden, og jeg deler jeres mål. Jeg er her for **at støtte, overraske, distrupte og glæde**



# Eksempel Den kuraterede onboarding-oplevelse

God onboarding handler ikke kun om at matche faglige kompetencer med opgaver, men om at møde **personen bag kompetencerne**



**Vidste du,**  
at virksomheder med gode onboarding-programmer kan opnå en **2,5 gange højere omsætning, og en 1,9 gange højere profitmargin?**

## **Newcomers Club hver onsdag**

Udvid dine buddysystemer til en **Newcomers Club** for at dele førstehåndsindtryk, sammenligne noter og skabe forbindelse til andre nye medlemmer

**FORMÅL**  
Et klart defineret formål motiverer medarbejdere til at gøre en ekstra indsats

**Velkomstfrokost**  
Din helt egen velkomstfrokost med dit team på din første dag



# Eksempel Den kuraterede læringsoplevelse

At være den foretrukne arbejdsgiver, der tilbyder spændende og relevante muligheder for livslang læring

**Vidste du,**  
at **59% af millennials og 44% af Generation X** fremhæver muligheder for at lære og udvikle sig, som ekstremt vigtige for dem?



**Spørg eksperterne**  
Live (streamede) sessioner



**Lær af de bedste!**  
Få internationale eksperter til at tale direkte til dine medarbejdere, - livestream og del det!



**Inkubatorplads**  
Samarbejde, Inkubator, Angel Investor programmer



**Få nye færdigheder online**

Opkvalificer dine færdigheder ved at gennemføre et lederkursus evt. via partnerskaber med universiteter



# Eksempel Den kuraterede mentale trivselsoplevelse

On-demand- og drop-in-kurser, -programmer og aktiviteter til bekæmpelse af stress

## Vidste du,

At trivselsprogrammer -og initiativer til at fremme mental sundhed, betaler sig selv tilbage **op til 9 gange?**

## Anti-stress pop up

15 minutters pop-op seance om dagen holder stress væk!

## Vidste du,

At når medarbejdere har en "bedste ven" på arbejdet forøges deres engagement, hvilket kan føre til en **12%** stigning i rentabilitet?

## Morgenmeditation

Deltag tirsdag og torsdag i vejtræknings- og fokuseringsøvelser



# Teknologi som katalysator - når som helst, hvor som helst



# Connecting people and places to make the world work better



***Gitte Andersen,  
Global Head of SIGNAL / ISS  
Workplace Management & Design  
[Gitte.Andersen@signal.issworld.com](mailto:Gitte.Andersen@signal.issworld.com)  
[www.signal-arki.dk](http://www.signal-arki.dk)***